



**TECHNOLOGICAL CHANGE AND
COLLECTIVE BARGAINING:
A CONSULTATION DOCUMENT**

**DEPARTMENT OF LABOUR
PROVINCE OF NEW BRUNSWICK**

FEBRUARY, 1987

(Also available in French)

(Version française distribuée sur demande)

TECHNOLOGICAL CHANGE
IN THE
INDUSTRIAL RELATIONS CONTEXT

Deputy Minister of Labour



Sous-Ministre du Travail

Province of New Brunswick
Province du Nouveau-Brunswick

Ladies/Gentlemen:

In keeping with the commitment made in the Consultation Document on Employment Standards, 1986, I am pleased to make available this Department's discussion paper addressing technological change as it relates to the industrial relations context.

Since it is our intention to bring forward for the Minister's consideration this fall a comprehensive package for addressing the employment effects of technological change, we would appreciate hearing your views in the very near future.

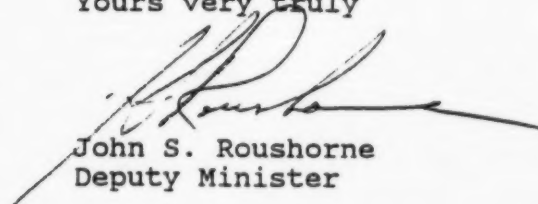
I would remind readers that the document is distributed as part of a far ranging consultation process on potential adjustments to employment law. It exists only to solicit your views and does not represent government policy.

I am also enclosing as a companion item a draft copy of reporting forms which it is proposed could be used to detail, pursuant to subsection 99(1) of the Industrial Relations Act, the results of balloting in respect of strike or lock-out action.

I would seek your earliest consideration and comments on the draft regulation as we anticipated proceeding with it late this spring.

Should these endeavors give rise to questions, or the wish for more detailed discussion, my staff are available to provide assistance through the office of Mr. John Chenier, Assistant Deputy Minister.

Yours very truly



John S. Roushorne
Deputy Minister

Introduction

The currently popular phrase "technological change" has actually been in vogue in one form or another for some time. During the 1950's for example, technological change was synonymous with "automation", the application of technical advances by industry for the purpose of either reducing or eliminating manual labour from the means of production.

In more recent history, the rapid scientific and technical advances in most industrialized nations have extended this earlier definition to the point where today technological change implies an ongoing and dynamic complexity involving not only new machinery, but also new processes, systems, and knowledge.

For those in the labour force, as well as for those responsible for maintaining the labour force, this transition has been something of a Damocles sword. On the one hand, our scientific and technical advances have contributed to rapid increases in productivity, improved product quality control, reductions in the hours of work, the elimination of tedious or dangerous tasks, a growing demand in the labour market for highly qualified or skilled workers, and the like.

On the other hand, the same scientific and technological advances have also had their downside effects. For example, insofar as our industrial base is concerned, some of our traditional industries have been eradicated, while others face increasingly stiffer competition in the national and global markets. For our labour force, the most immediate and apparent

downside effects have been in the areas of layoffs, job displacement, deskilling, and relatively inadequate skills training, to mention only a few.

As our technological change future continues to unfold, the potential clearly exists for an incremental increase in its downside effects, particularly with respect to our labour force and our current double-digit 1986 average annual unemployment rate of 14.4%. Although reliable data are not available to illustrate the net employment effects of technological change in New Brunswick, the Department of Labour is aware of the effects in some specific cases, and it does not seem unreasonable to suggest that many workers in many industries in many sectors of our economy will either have to compete for fewer employment opportunities, or will have to compete for new or different employment opportunities for which they are not adequately prepared.

In an earlier consultation paper on labour force adjustment to technological change, suggestions were put forward by the Department of Labour on ways to alleviate the downside effects of technological change through amendments to the Employment Standards Act, as well as through related policy action.

While these legislative and policy suggestions can be seen to retain positive benefits for workers in general, it remains that little positive action in this regard is currently in place in the private sector insofar as collective bargaining and unionized workers in particular are concerned. Indeed, an

analysis of collective agreements under the purview of the Industrial Relations Act indicates that unions and union employers have yet to negotiate in the absence of relevant legislation comprehensive technological change provisions in their agreements (see Appendix A).

Generally speaking, what technological change provisions do exist in collective agreements typically address only in random fashion such matters as advance notice, training and retraining, wage guarantees, severance pay, and the setting up of joint labour-management technological change committees, and this is not done with any broad industry- or sector-wide consistency. For example, based on an examination of 1985 and 1986 collective agreements it would appear that only a modest 4.3% increase has been made in the number of nonconstruction industry collective agreements containing technological change provisions, with the most common provision being advance notice.

Notwithstanding this low percentage of nonconstruction industry collective agreements with technological change provisions and the reasons for such a record, it remains that technological change is an industrial reality in New Brunswick; that the adoption of scientific and technical advances by industry will continue, probably at an increasing rate; and, that technological change will increasingly constitute a major industrial relations and collective bargaining issue for unionized workers and their employers in this Province.

This being the case, it is now more important than ever to examine closely the rôles of labour, management, and government in resolving the technological change issue as it relates to collective bargaining and unionized workers, and to outline effective ways in which both unionized employees and their employers could maximize on the benefits of technological change, while minimizing any associated negative effects.

The Union-Management Imperative

Much has been said and written on the topic of introducing technological change into the workplace. In this regard, perhaps one of the most longstanding and dominating themes in industrial relations literature, at least insofar as union employers and unionized workers are concerned, is that issues involving conditions and security of employment and precipitated by the introduction of technological change can, and should, be resolved through collective bargaining. Indeed, this general principle was affirmed as far back as 1965 by the Honourable Justice Samuel Freedman in his landmark study, Report of Industrial Inquiry Commission on Canadian National Railways "Run-throughs", which states that "technological change which would adversely affect members of the workforce should be a matter for negotiations".

This does not imply that government, through legislation or other means, has no rôle to play with respect to addressing the adverse effects of technological change on workers. It clearly does, as this paper will illustrate later on. What it does mean, however, is that because labour and management are the joint

custodians of collective bargaining at the operational level and, by extension, are jointly and directly responsible for resolving issues of mutual concern, labour and management should also be prepared to settle their differences over technological change at the bargaining table.

There is certainly nothing novel in this viewpoint since, as early as 1963, representatives of the companies and the unions in the Maritimes' newsprint industry declared that they accepted joint responsibility to reduce to a minimum the adverse effects resulting from automation and technological change, and recommended early consultation and negotiation between managements and unions concerning any contemplated changes. Furthermore, in recent years there has been a trend away from government intervention in labour disputes towards greater freedom for the parties to settle their disputes directly, with the strike or lock-out as ultimate weapons.

Generally speaking then, the broad approach of management and union leaders is to seek out adjustments to intensify or weaken various operative forces, and to make collective bargaining as an institution work with minimum change. This paper is supportive of this broad approach in respect of addressing issues related to the introduction of technological change into the workplace.

In summary, the issue which this paper seeks to address is not how to impede or eliminate technological change, but rather, to promote the capacity for union employers and unionized workers

through the collective bargaining process to identify jointly, specifically, and incrementally those areas where employment conditions and employment security are adversely affected by technological change, and where adjustment goals and objectives can be identified and acted upon. Simply stated, the principal imperative for management and union leaders in all of this is that collective bargaining is the institution within which technological change issues are to be resolved, and the art of progress for those leaders is to preserve order amid change and to allow change amid order.

Union-Management Communication

The over-riding aspect of technological change insofar as this particular paper is concerned is that its introduction typically goes more smoothly for unionized workers and their employers alike when its introduction is undertaken in phases, and is accompanied by careful and reasonable employment and labour adjustment planning. Furthermore, experience in Canada and elsewhere strongly suggests that sound union-management communications within the collective bargaining process is fundamental to any successful phasing-in of technological change, and to any employment and labour adjustment planning surrounding the introduction of technological change.

This is not to say that unionized workers must be directly involved in management's decision-making process as to whether technological change(s) should be introduced to the workplace. What it does mean, however, is that in today's society it is not

acceptable to withhold such decisions from workers, and to refrain from informing workers in a timely and open fashion precisely how technological change is likely to affect their employment situation.

This principle of union-management communication in respect of technological change is not new. Unionized labour in Canada has been supportive of this for some time now, and more recently the Canadian Manufacturers' Association has given its support to the same principle in its 1985 publication, "A future that works".

Despite the existence of apparently fairly widespread public acceptance of this principle by unions and some employer groups in New Brunswick, the introduction of technological change has not actually been marked by any significant increase in the level or quality of communication between management and unionized workers on the topic. Nor has the introduction of technological change been a significant aspect of settlements reached through collective bargaining.

Not only does this situation retain considerable potential to damage industrial relations generally in New Brunswick, but it also has the potential to affect negatively in a variety of well-documented ways our industries, our businesses, and our workers. This would be untenable to our provincial economy at a time when many of our so-called "sunset industries" are in decline, and when our need for improved productivity, product

development, quality control, and employment security, to mention only a few, is mounting.

To avoid this situation from developing further, and to place technological change squarely on the collective bargaining agenda in New Brunswick, this paper offers a series of suggestions for possible amendments to the Industrial Relations Act. These suggestions are intended to provide a formal basis or framework for union-management discussions and negotiations on technological change and, as such, should be regarded as a legitimate and integral part of collective bargaining.

SUGGESTED ACTIONS

The proposed legislative provisions developed later in this paper affirm three general principles. The first principle is that technological change which would negatively affect employees of a bargaining unit should be a matter for union-management negotiation through the collective bargaining process.

The second principle is that such negotiations should include the legislated option of reopening contracts over questions arising from the introduction of technological change.

With respect to this second principle, it should be noted that, insofar as legislation pertaining to the reopening of contracts for purposes of addressing technological change, this paper is not breaking any new legislative ground. Instead, it is simply being consistent with existing provisions covering the reopening of contracts under section 91(3) of the Act.

On this same subject, it is also worth recalling the 1968 report by a federal government Task Force on Labour Relations. This report specifically recommended that while,

"management should be protected in its freedom to make changes which in themselves are not in violation of a collective agreement. ... a union should be free to take action to induce management to negotiate a plan to solve the consequences expected to follow from the proposed changes or to delay the changes themselves, or to negotiate and strike over the right to strike on the issue during the life of an agreement" (Report, p. 194)

In keeping with the Task Force report, this paper sees greater merit in providing for the right to strike or lock-out under the Act for unresolved matters involving the introduction of technological change than it does in providing for something like arbitration, especially since the latter could lead to undue and lengthy pressure on any arbitration mechanism. In addition, this paper also sees considerable merit in the concepts of strike and lock-out and their rôle in collective bargaining since they confront the bargaining parties with the reality of workstoppage costs if they should fail to reach an agreement on addressing technological change issues.

Consequently, by advancing this particular form of action for consideration, the paper recognizes that the resolution of many industrial relations problems through adversarial labour-management confrontation alone is unrealistic, and reaffirms its belief in the merits of labour-management consultation. As the previous section noted, labour-management

consultation can be relevant and productive; such consultation is a must, both for minimizing the negative effects of technological change and for enhancing collective bargaining; and, in essence, that is what this paper is advocating throughout.

The third principle reiterates the thrust of the preceding discussion to some extent, but is worth stating since it places technological change squarely in the collective bargaining context, and thereby subjects it to being treated like any other labour-management issue under the Act. This principle is as follows. Negotiations or consultations between management and labour would be most favourably served were they to focus on the technological change process and its material effects on employment security and working conditions, and not on the technology per se. Of course, this does not preclude discussions from taking place with respect to the relative merits of any proposed technological change. Rather, it is simply a cautionary remark to both parties that cushioning the impact of technological change on workers should be of primary importance.

In order to give credible substance to these principles, and to enable the same principles to be entrenched in appropriate legislative language, this paper holds that three (3) specific actions are worthy of consideration.

First, and foremost, technological change must be defined in such a way that it captures fully the challenge at hand, namely, the broad range of downside effects new or advanced technology

can have on collective bargaining in general, and on unionized workers in particular.

Toward this end, it is proposed that any legislative definition of technological change not refer to the scientific or developmental aspects of any particular form of technology, but rather, that it capture fully the adoption-into-the-workplace aspect of any scientific or technical advance. By subscribing to such a definition, it is understood that any related legislation is, above all, intended to ensure that the concerns of both unionized workers and their employers with respect to the adoption of a scientific or technical advance into the workplace can be dealt with fully and equitably.

Second, it is proposed that consideration should be given to entrenching legislation in respect of advance notice surrounding technological change. Briefly stated, the public debate over technological change has highlighted in convincing fashion the need for unionized workers and their representatives to be informed in advance of scientific and technical innovations in the workplace, and to be consulted on the labour force adjustments required by their introduction.

In this regard, experience clearly shows that consultations with unionized workers or their representatives, when undertaken in sufficient time, provide excellent opportunities to assist workers, and hence eliminate or reduce the need to terminate employment. In addition, if an employer can give unionized workers or their representatives sufficient advance notice of

intended permanent or temporary lay-offs, the parties would be well-placed to examine alternative courses of adjustment action for the workers affected. Furthermore, when employee adjustment is unavoidable, the longer the period of advance notice, the better are employees chances of adjusting.

Third, if the foregoing suggested actions are to have effective results, they must be an institutionalized part of labour-management relations, just as collective bargaining itself is an institution. Thus, by entrenching the proposed actions in the Industrial Relations Act, the parties are given joint responsibility within the collective bargaining process to reduce to a minimum the adverse effects resulting from technological change, without minimizing or negating the provisions covering collective bargaining as currently outlined in the Act.

In short, it is hoped for example that, while recourse to strike or lock-out action and the reopening of contracts would be possible in light of this paper's proposals, such would ideally be the case only in extreme circumstance, and that collective bargaining would entail to an increasing degree agreements setting forth procedures for dealing with worker adjustment issues and concerns surrounding the introduction of technological change.

APPLICATION OF THE SUGGESTED ACTIONS

The actions being advanced for consideration in this paper would be applicable to union employers and unionized workers in all industries with one notable exception, the construction industry.

This exclusion as it presently stands is not arbitrary. Indeed, from the Department of Labour's point of view it would be difficult not to exclude the construction industry given its comparatively unique nature insofar as employment and employer-employee relations are concerned. This unique nature can be summarized as follows.

Generally speaking, highly transitory employment relations between tradesmen and contractors are the norm, and in the majority of cases construction projects are of short duration when compared to other industries. Another unique and distinguishing feature is that most tradesmen in the construction industry are highly specialized. Therefore, in order to maintain an adequate level of expertise and productivity and, by extension, employment, construction tradesmen and not contractors often take the lead in introducing technological change in the workplace, even though the reasons for change may be highly complex, may involve other parties such as architects, and may not be directly linked to the tradesmen per se.

For these practical reasons, it is felt that the application of the suggested actions and legislative provisions put forward in this paper is not warranted. However, if those in the industry feel otherwise, and are willing to make suggestions on how union contractors and unionized tradesmen might be accommodated, either in whole or in part, such input would be most welcome.

**PROPOSALS RESPECTING TECHNOLOGICAL CHANGE
AND COLLECTIVE BARGAINING**

The suggested proposals, as described below in imitative legislative language, are not intended to infringe on the rights of employers to make sound and timely business decisions. Nor are these suggestions intended to alter in any major or substantive way the collective bargaining process. Rather, these proposals are being advanced for consideration as a means to facilitate contemporary collective bargaining to the extent that an important and contentious issue, namely technological change, can be incorporated formally and objectively into labour - management contract negotiations in such a way that both parties can continue to operate on the basis of the existing collective bargaining ground rules expressed under the legislation.

The concepts, expressed in simulated legislative terms, would involve incorporating new sections after section 57 of the Industrial Relations Act as follows.

#1 TECHNOLOGICAL CHANGE

57.1 In this section and in sections 57.2, 57.3, 57.4 and
57.5

"Technological Change" means the introduction by an employer into his business, undertaking or work of equipment, material, or a process that is different from what was previously used in the business, undertaking or work and that significantly and negatively affects the terms and conditions, or security, of employment of any of the employer's employees subject to a collective agreement.

#2 NOTICE OF TECHNOLOGICAL CHANGE

57.2 (1) Where an employer is bound by a collective agreement affecting a unit of his employees and the effect of a proposed technological change is likely to alter significantly the basis upon which the collective agreement was negotiated, the employer shall give written notice of the technological change to the employees' bargaining agent bound by the collective agreement at least one hundred and twenty days before the date on which the technological change is to be effected.

#3 CONTENTS OF NOTICE

57.2 (2) A notice of technological change given under subsection (1) shall state,

- a) the precise nature of the technological change to be effected;
- b) the approximate number and job classifications of the employees likely to be affected by the technological change;

and,

- c) the effect the technological change is likely to have on the terms and conditions, or security, of employment of the affected employees, or any alteration that is likely to be made to the basis on which the collective agreement was negotiated.

57.2 (3) Following such advance notice, an employer shall, at the request of the bargaining agent, provide in writing,

- a) a full and detailed description of the proposed technological change;

and,

- b) a list of the names of the employees likely to be affected by the technological change.

4 COLLECTIVE BARGAINING - NOTICE TO BARGAIN

57.3(1) Where a bargaining agent receives notice of a technological change pursuant to section 57.2 of this Act, the bargaining agent may, within thirty days from the date on which the notice was received, serve notice in writing on the employer to commence collective bargaining for the purpose of revising the existing provisions of the collective agreement that relate to terms and conditions, or security, of employment, or for the purpose of including new provisions in the collective agreement

in respect of such matters, to assist the employees affected by the technological change to adjust to the effects thereof and subsection 91(3) applies mutatis mutandis.

57.3(2) The Board may, upon application by an employer, or an accredited employers' organization, make an order relieving the employer or the accredited employers' organization from complying with the requirement of the notice served under section 57.2 or denying a trade union or a council of trade unions the right under subsection (1) to serve on the employer or the accredited employers' organization a notice to commence collective bargaining where the Board is satisfied that:

- (a) the employer or the employer represented by the accredited employers' organization is an "employer" as defined under section 38 (construction industry);

or,

- (b) the employer has given to the trade union or the council of trade unions a notice in writing that is substantially in accordance with section 57.2 prior to the day on which the employer and the trade union or council of trade unions entered into the collective agreement by which they are bound;

or,

- (c) the collective agreement between the employer and the trade union or the council of trade unions contains provisions specifying procedures by which any matters that relate to terms and conditions or tenure of employment likely to be affected by a technological change may be negotiated and finally settled during the term of the agreement.

5 ORDER RESPECTING TECHNOLOGICAL CHANGE

57.4(1) Where a bargaining agent alleges that

- (a) section 57.2, 57.3 and 57.5 apply to an employer in respect of an alleged technological change;

and,

- (b) the employer has failed to comply with section 57.2,

the bargaining agent may, not later than thirty days after the bargaining agent became aware, or in the opinion of the Board ought to have become aware, of the failure of the employer to comply with section 57.2, apply to the Board for an order determining the matters so alleged.

57.4(2) Upon receipt of an application pursuant to subsection (1) and after inquiry, the Board may, by order

(a) determine that sections 57.1, 57.2, 57.3 and 57.5 do not apply to the employer in respect of the alleged technological change;

or,

(b) determine that sections 57.1, 57.2, 57.3 and 57.5 apply to the employer in respect of the alleged technological change and that the employer has failed to comply with section 57.2

57.4(3) The Board may, in any order made under paragraph (2) (b),

(a) direct the employer not to proceed with the technological change or proposed technological change for such period, not in excess of one hundred and twenty days, as the Board considers appropriate;

(b) require the reinstatement of an employee displaced by the employer as a result of the technological change;

and,

(c) where an employee is reinstated pursuant to paragraph (b), require the employer to reimburse the employee for any loss of pay suffered by the employee as a result of his displacement.

57.4(4) An order of the Board made under paragraph (2) (b) in respect of an employer is deemed to be a notice of technological change given by the employer pursuant to section 57.2

#6 CONDITIONS PRECEDENT TO TECHNOLOGICAL CHANGE

57.5 Where a bargaining agent has served notice to an employer to commence collective bargaining under subsection 57.3(1), the employer shall not effect the technological change in respect of which the notice has been served unless:

- (a) the Board has issued an order under subsection 57.3(2) or paragraph 57.4(2)(a) relieving the employer from complying with the requirement to bargain collectively with the bargaining agent;

or,

- (b) a notice to commence collective bargaining has been served pursuant to subsection 57.3(1) and an agreement has been reached as a result of collective bargaining;

or,

- (c) the requirements of subsection 91(3) have been met.

APPENDIX "A"

TABLE I
 Protective Provisions against
 Technological Change
 in
 Collective Agreements in effect
 on August 26, 1985
 (provincial jurisdiction)

Jurisdiction	Number of Collective Agreements	Percentage of total	Number of Employees Covered	Percentage of total
Industrial Relations Act Construction Industry	109	21,0	7 937	11,1
Non-Construction Industries				
- contained provisions	41	7,9	8 098	11,4
- contained no provisions	337	65,1	23 928	33,5
Sub-Total	378	73,0	32 026	44,9
TOTAL (IRA)	487	94,0	39 963	56,0
Public Service Labour Relations Act	31	6,0	31 392	44,0
GRAND TOTAL	518		71 355	

TABLE I (B)

Protective Provisions against
Technological Change
in
Collective Agreements in effect
on December 2, 1986
(Provincial Jurisdiction)

Jurisdiction	Number of Collective Agreements	Percentage of total	Number of Employees Covered	Percentage of total
Industrial Relations Act Construction Industry	95	18,1	7 352	10,5
Non-Construction Industries - contained provisions	75	14,3	9 702	13,9
- contained provisions	320	61,1	21 619	30,9
Sub-total	395	75,4	31 321	44,8
Total (IRA)	490	93,5	38 673	55,4
Public Service Labour Relations Act	34	6,5	31 189	44,6
Grand Total	524		69 862	

TABLE II

Analysis of provisions
regarding technological change
contained in collective agreements
on August 26, 1986

N = 41 (total number of collective agreements containing some protective provisions for technological change)
I = 8 098 (total number of employees covered by these collective agreements)

Provision	Number of Collective Agreements	Number of Employees Covered
Advance Notice		
30 days	3	363
90 days	13	3 254
2 months	1	82
4 months	1	250
6 months	2	586
as early as possible	13	1 967
Sub-total	33	6 502
agreements/N ratio	80,5%	
employees/I ratio	80,3%	
Advance notice of Lay-off		
45 days	2	586
3 months	4	64
4 months	1	250
Sub-total	7	900
agreements/N ratio	17,1%	
employees/I ratio	11,1%	
Training	13	3 268
agreement/N ratio	31,7%	
employees/I ratio	40,4%	
Joint Committee	12	3 236
agreement/N ratio	29,3%	
employees/I ratio	40,0%	
Wage Guarantee (displacement to Lower Classification)		
retain rate of pay for		
3 months	6	1 845
4 months	1	170
6 months	7	575
12 months	1	90
15 months (maximum)	2	1 787
red circled	4	720
Sub-total	21	5 187
agreement/N ratio	48,8%	
employees/I ratio	64,0%	
Severance Pay*	17	4 233
agreement/N ratio	41,5%	
employees/I ratio	52,3%	
Early Retirement	3	668
agreement/N ratio	7,3%	
employees/I ratio	8,3%	

* formulas utilized were too diversified to be listed in a table.

Note: Agreement/N ratio represents the percentage of agreements containing the provision being studied.
Employees/I ratio represents the percentage of employees covered by the provision being studied.

TABLE II (B)

Analysis of provisions
regarding technological change
contained in collective agreements
on December 2, 1986

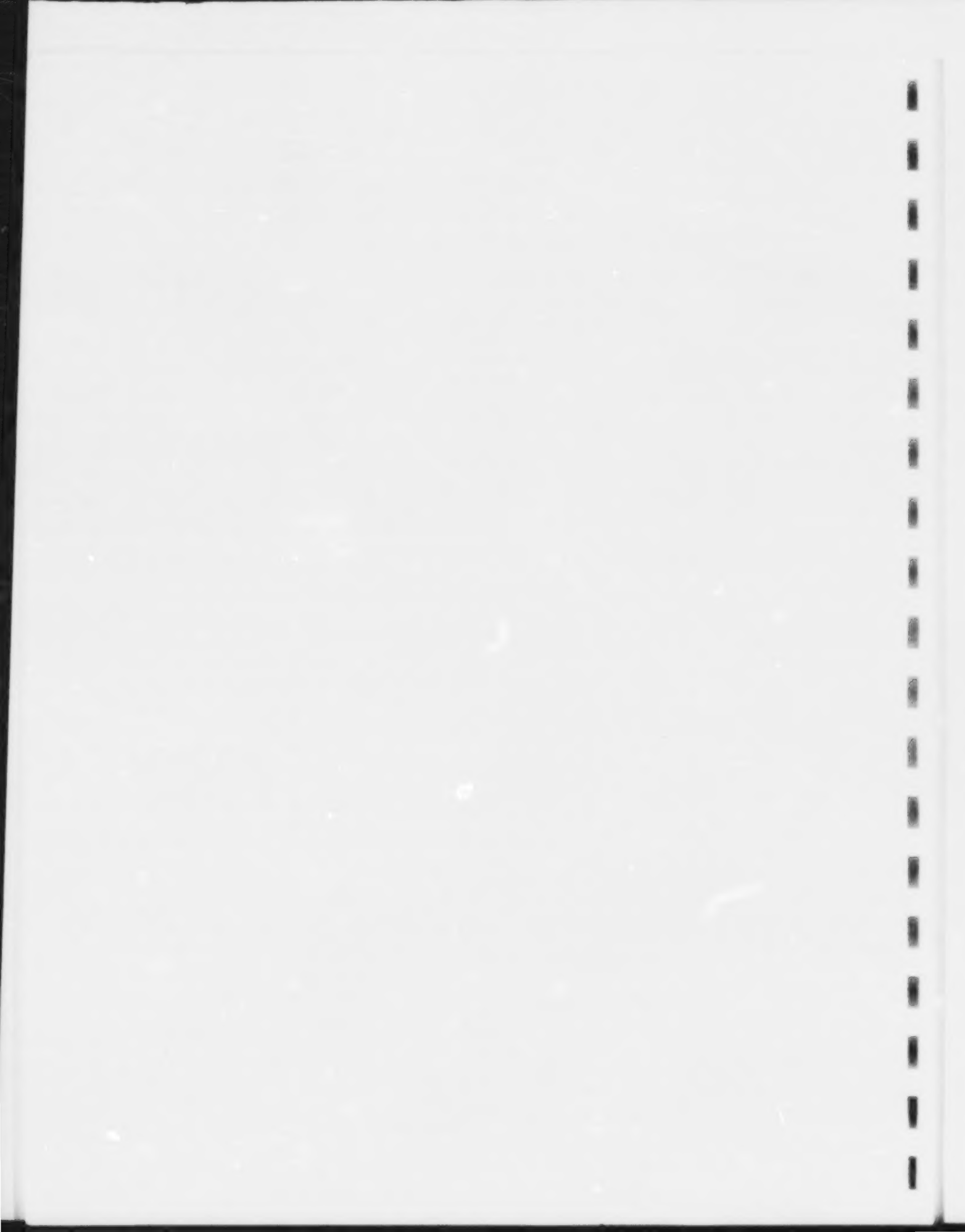
N = 75 (total number of collective agreements containing some protective provisions for technological change)
I = 9 702 (total number of employees covered by these collective agreements)

Provision	Number of Collective Agreements	Number of Employees Covered
Advance Notice		
1 month	4	211
2 months	4	123
3 months	24	4 564
4 months	3	1 959
6 months	2	170
as early as possible	22	1 830
Sub-total	59	8 857
agreements/N ratio	78,7%	
employees/I ratio	91,3%	
Advance notice of lay-off		
2 months	2	230
3 months	7	1 595
4 months	1	250
6 months	2	293
Sub-total	12	2 368
agreements/N ratio	16,0%	
employees/I ratio	24,4%	
Training	48	6 239
agreements/N ratio	64,0%	
employees/I ratio	64,3%	
Joint Committee	12	2 841
agreements/N ratio	16,0%	
employees/I ratio	29,3%	
Wage Guarantee (displacement to Lower Classification) retain rate of pay for		
3 months	10	1 849
4 months	2	170
6 months	7	1 881
12 months	2	94
24 months	1	97
36 months	2	1 709
red circled	4	706
no reduction	9	485
Sub-total	37	6 940
agreements/N ratio	49,3%	
employees/I ratio	71,5%	
Severance Pay*	16	5 052
agreements/N ratio	21,3%	
employees/I ratio	52,1%	
Early Retirement	7	894
agreements/N ratio	9,3%	
employees/I ratio	9,2%	

* formulas utilized were too diversified to be listed in a table.

Note: Agreement/N ratio represents the percentage of agreements containing the provision being studied.
Employees/I ratio represents the percentage of employees covered by the provision being studied.

STRIKE OR LOCK-OUT:
REPORT ON BALLOTING



FORM B
TRADE UNION/COUNCIL OF TRADE UNIONS
PROVINCE OF NEW BRUNSWICK

(N.B. Crest)

Industrial Relations Act

(R.S.N.B., Chapter I-4)

REPORT TO THE MINISTER OF LABOUR UNDER
SUBSECTION 99(1) OF THE INDUSTRIAL RELATIONS ACT

In the matter of a vote on (PLACE CHECK MARK IN APPROPRIATE SQUARE(S))

- ☐ (1) a strike under paragraph 94(1)(a) of the Industrial Relations Act;
- ☐ (2) a strike under paragraph 94(1)(b) of the Industrial Relations Act;
- ☐ (3) the acceptance or rejection of the report of a conciliation board under subsection 93(1) of the Industrial Relations Act;

.....
(name(s) of trade union/council of trade unions)

herewith deposit(s) with the Minister the ballots and other documents relating to the taking of this vote in accordance with the requirements of subsection 99(1) of the Act.

- NOTE:
- (1) If one or more employers or trade unions are involved, the names and addresses of all must be listed.
 - (2) If a council of trade unions, an employers' organization or an accredited employers' organization is involved, the names and addresses of the unions and of their official representatives, and the names and addresses of the individual employers must be given and the list must be appended to this form.

1. Address(es) for service (incl. postal code) of trade union(s) or council of trade unions:
2. Name(s) and address(es) for service (incl. postal code) of any employer, employers' organization or accredited employers' organization affected by the vote:
3. Name(s), address(es) and occupation(s) of returning officer(s) (that is, person(s) responsible for taking the vote):

*Name(s), address(es) and occupation(s) of deputy returning officer(s) (that is, person(s) who assisted the person(s) responsible for taking the vote):

*Strike out if not applicable.

4. * Where a vote has been taken on the acceptance or rejection of the report of a conciliation board under subsection 93(1) of the Act AND strike action: (PLACE CHECK MARK IN APPROPRIATE SQUARE)

- ☐ (a) the votes were taken separately
☐ (b) the votes were taken together

5. * (a) The vote was held on the day of, 19
(day) (date) (month) (year)
and on such additional days, if any, as hereinafter set out

- * (b) The vote was taken by MAIL, the ballots of which were mailed on.....
(day)
the day of, 19, and were returnable on
(date) (month) (year)
..... the day of 19
(day) (date) (month) (year)

6. * (a) The date of signing of recognition agreement:.....
* (b) The date of certification of union:
* (c) The date of signing of (last) collective agreement:
(i) parties bound by the agreement:
.....
(ii) terms of agreement as to renewal or revision:
.....
* (d) The date of accreditation:

7. Under section 98 of the Act, the following condition expressed in paragraph 9(2)(a), (b) or (c) of the Act has been met: (PLACE CHECK MARK IN APPROPRIATE SQUARE)

- ☐ (a) The Minister has been requested to instruct a conciliation officer to confer with the parties and seven days have elapsed from the date on which the Minister has released to the parties a notice under subsection 36(3) of the Act that he does not deem it advisable to appoint a conciliation officer or to appoint a mediator under section 70 of the Act.
☐ (b) The Minister has appointed a conciliation officer or a mediator, as defined in (a) above, to confer with the parties and seven days have elapsed after the Minister has released to the parties a notice that he does not deem it advisable to appoint a conciliation board.
☐ (c) The Minister has appointed a conciliation board and seven days have elapsed after the Minister has released to the parties the report of the conciliation board.

- * Date Notice Released
* Date Report Released

*Strike out if not applicable

8. • Where a vote has been taken on the acceptance or rejection of the report of a conciliation board under subsection 93(1) of the Act or a vote has been taken on strike action and paragraph 94(1)(a) and subsection 94(3) of the Act apply or both of these votes have been taken: (PLACE NUMBERS IN APPROPRIATE COLUMN(S)):

	Strike Vote	Vote on Conciliation Board Report	Combined Vote on Strike and Conciliation Board Report
(a) number of employees who, except for the exclusion under subsection 94(3) of the Act, would have been eligible to vote:			
(b) number of employees who voted:			
(c) number of eligible employees voting "YES":			
(d) number of eligible employees voting "NO":			
(e) number of spoiled ballots:			

9. • Where a vote has been taken on the acceptance or rejection of the report of a conciliation board under subsection 93(1) of the Act or a vote has been taken on strike action and paragraph 94(1)(b) of the Act applies or both of these votes have been taken: (PLACE NUMBERS IN APPROPRIATE COLUMN(S)):

	Strike Vote	Vote on Conciliation Board Report	Combined Vote on Strike and Conciliation Board Report
(a) total number of employees in the bargaining unit:			
(b) number of members in the bargaining unit:			
(c) number of members in the bargaining unit voting "YES":			
(d) number of members in the bargaining unit voting "NO":			
(e) number of spoiled ballots:			

NOTE: For the purpose of undertaking a legal strike when paragraph 94(1)(b) of the Act applies, a majority of the members affected under (b) above must support the strike and such majority of members must include a majority of employees in the bargaining unit.

*Strike out if not applicable

10. * Where additional pages have been annexed or attached, please state:

- (a) number of pages:
- (b) section numbers of this form completed on the additional pages:

Dated at _____, this _____ day of _____, 19_____
(place) (date) (month) (year)

We, the undersigned, hereby certify that:

- . only those employees eligible to vote did so;
- . those entitled to vote had ample opportunity to cast their ballots;
- . all ballots cast in this vote were cast in such a manner that a person expressing his or her choice cannot be identified with the choice expressed;
- . all statements in or documents attached to this report are true and correct, and
- . except that required in the discharge of duty, no information pertaining to this vote will be disclosed to any person, other than the total number of votes cast "for" or "against" and such information will only be disclosed if authorized by the employers/employers' organization/ accredited employers' organization.

.....
(signature) Returning Officer (Person Responsible
for Taking the Vote)

.....
(signature) Officer of Trade Union(s)/
Council of Trade Unions

REFERENCES

When a trade union or council of trade unions enters into the taking of a vote on strike action or a vote with respect to the acceptance or rejection of the report of a conciliation board, either separately or together, attention should be directed to section 91 of the Act. Subsection 91(4) of the Act has specific reference to persons employed full-time by a municipality as members of a fire department (see also section 30). Subsections 91(5) and (6) of the Act deal specifically with police officers. See also section 92, subsections 93(1) to (3), section 94 and subsections 96(1) and (2), 97(1), 98(1), (2), (4) and (5) and 99(1) of the Act.

NOTE: All communications concerning this report should be addressed to:

Director, Industrial Relations,
N.B. Department of Labour,
P.O. Box 6000, Fredericton, New Brunswick
E3B 5H1

*Strike out if not applicable

FORM C

EMPLOYERS/EMPLOYERS' ORGANIZATION/ACCREDITED
EMPLOYERS' ORGANIZATION

PROVINCE OF NEW BRUNSWICK

(N.B. Crest)

Industrial Relations Act

(R.S.N.B., Chapter I-4)

REPORT TO THE MINISTER OF LABOUR UNDER
SUBSECTION 99(1) OF THE INDUSTRIAL RELATIONS ACT

In the matter of a vote on (PLACE CHECK MARK IN APPROPRIATE SQUARE(S))

- ☐ (1) a lock-out under subsection 95(1) of the Industrial Relations Act;
- ☐ (2) a lock-out under subsection 95(2) of the Industrial Relations Act;
- ☐ (3) the acceptance or rejection of the report of a conciliation board under subsection 93(1) of the Industrial Relations Act;

.....
(name(s) of employers/ employers' organization/ accredited employers' organization)

herewith deposit(s) with the Minister the ballots and such other documents relating to the taking of this vote in accordance with the requirements of subsection 99(1) of the Act.

- NOTE: (1) If two or more employers or one or more trade unions are involved, the names and addresses of all must be listed.
- (2) If an employers' organization, an accredited employers' organization or a council of trade unions is involved, the names and addresses of the individual employers and the names and addresses of the unions and of their official representatives must be given and the list must be appended to this form.

1. Address(es) for service (incl. postal code) of employers, employers' organization or accredited employers' organization:
2. Name(s) and address(es) for service (incl., postal code) of any other person, trade union or council of trade unions affected by the vote:
3. Name(s), address(es) and occupation(s) of returning officer(s) (that is, person(s) responsible for taking the vote):

*Name(s), address(es) and occupation(s) of deputy returning officer(s) (that is, person(s) who assisted the person responsible for taking the vote):

*Strike out if not applicable.

4. * Where a vote has been taken on the acceptance or rejection of the report of a conciliation board under subsection 93(1) of the Act AND on a lock-out: (PLACE CHECK MARK IN APPROPRIATE SQUARE)

- ☐ (a) the votes were taken separately
☐ (b) the vote were taken together

5. * (a) The vote was held on the day of, 19.....
(day) (date) (month) (year)
and on such additional days, if any, as hereinafter set out

- * (b) The vote was taken by MAIL, the ballots of which were mailed on.....
(day)
the day of, 19, and were returnable on
(date) (month) (year)
..... the day of, 19,
(day) (date) (month) (year)

6. * (a) The date of signing of recognition agreement:

- * (b) The date of certification of union:

- * (c) The date of signing of (last) collective agreement:

- (i) parties bound by the agreement:

- (ii) terms of agreement as to renewal or revision:

- * (d) The date of accreditation:

7. Under section 98 of the Act, the following condition expressed in paragraph 91(2)(a), (b) or (c) of the Act has been met: (PLACE CHECK MARK IN APPROPRIATE SQUARE)

- ☐ (a) The Minister has been requested to instruct a conciliation officer to confer with the parties and seven days have elapsed from the date on which the Minister has released to the parties a notice under subsection 36(3) of the Act that he does not deem it advisable to appoint a conciliation officer or to appoint a mediator under section 70 of the Act.

- ☐ (b) The Minister has appointed a conciliation officer or a mediator, as defined in (a) above, to confer with the parties and seven days have elapsed after the Minister has released to the parties a notice that he does not deem it advisable to appoint a conciliation board.

- ☐ (c) The Minister has appointed a conciliation board and seven days have elapsed after the Minister has released to the parties the report of the conciliation board.

- * Date Notice Released

- * Date Report Released

- * Strike out if not applicable

8. Where a vote has been taken on a lock-out or a vote has been taken on the acceptance or rejection of the report of a conciliation board under subsection 93(1) of the Act or both of these votes have been taken: (PLACE NUMBER IN APPROPRIATE COLUMN(S)):

	Lock-out Vote	Vote on Conciliation Board Report	Combined Vote on Lock-out and Conciliation Board Report
(a) total number of employers represented by the employers, employers' organization, or accredited employers' organization that have employees in the bargaining unit:			
(b) number of employers voting "YES" that are represented by the employers, employers' organization or accredited employers' organization that have employees in the bargaining unit:			
(c) number of employers voting "NO" that are represented by the employers, employers' organization or accredited employers' organization that have employees in the bargaining unit:			
(d) total number of employees in the bargaining unit employed by the employers represented by the employers, employers' organization or accredited employers' organization:			
(e) number of employees in the bargaining unit employed by the employers represented by the employers, employers' organization or accredited employers' organization, voting "YES":			
(f) number of employees in the bargaining unit employed by the employers represented by the employers, employers' organization or accredited employers' organization, voting "NO":			
(g) number of spoiled ballots:			

- NOTE: (1) (a) For the purpose of undertaking a legal lock-out when subsection 95(1) of the Act applies (where two or more employers or two or more employers who are members of an employers' organization, are engaged in the same dispute with employees in the same bargaining unit), a majority of such employers representing a majority of such employees of such employers must support the lock-out.
OR
(b) For the purpose of undertaking a legal lock-out when subsection 95(2) of the Act applies (where an accredited employers' organization is authorized to bargain for or on behalf of an employer), a majority of all such employers with employees in the bargaining unit, employing a majority of such employees of all such employers, must support the lock-out. An employer who does not vote shall not be counted in determining the number of employers eligible to vote and his employees shall not be counted in determining the number of employees in the unit.
- (2) For the purposes of a vote under subsection 95(1) or (2) of the Act, no employee shall be deemed to be an employee unless he has been on the payroll of his employer for the weekly payroll period immediately preceding the day of the vote (also see subsection 95(7) of the Act).

9. * Where additional pages have been annexed or attached, please state:

(a) number of pages:

(b) section numbers of this form completed on the additional pages:

Dated at _____, this _____ day of _____, 19_____
(place) (date) (month) (year)

We, the undersigned, hereby certify that:

- only those employers eligible to vote did so;
- those entitled to vote had ample opportunity to cast their ballots;
- all ballots cast in this vote were cast in such a manner that a person expressing his or her choice cannot be identified with the choice expressed;
- all statements in or documents attached to this report are true and correct; and
- except that required in the discharge of duty, no information pertaining to this vote will be disclosed to any person, other than the total number of votes cast "for" or "against" and such information will only be disclosed if authorized by the employers/employers' organization/ accredited employers' organization.

(signature) Returning Officer (Person Responsible
for Taking the Vote)

(signature) Officer of Employers'
Organization/Accredited Employers'
Organization/Employers

REFERENCES

When employers, an employers' organization or an accredited employers' organization enters into the taking of a vote on a lock-out or a vote concerning the acceptance or rejection of the report of a conciliation board, either separately or together, attention should be directed to sections 91, 92, 93 and 95, and subsections 96(3) and (4), 97(2) and (3), and 98(3) to (5) and 99(1) of the Act.

NOTE: All communications concerning this report should be addressed to:

Director, Industrial Relations,
N.B. Department of Labour,
P. O. Box 6000, Fredericton, New Brunswick
E3B 5H1

* Strike out if not applicable

**DOCUMENT DE CONSULTATION
SUR LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES
ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE**

**MINISTÈRE DU TRAVAIL
PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

FÉVRIER 1987

(Also available in English)

(Version anglaise distribuée sur demande)

Mesdames
Messieurs,

Conformément à l'engagement pris dans le Document de consultation sur les normes d'emploi publié en 1986, je suis heureux de vous fournir ce document de travail préparé par le ministère relativement aux changements technologiques dans le contexte des relations industrielles.

Comme nous avons l'intention, l'automne prochain, de soumettre à l'examen du Ministre un rapport exhaustif concernant les répercussions des changements technologiques sur l'emploi, nous vous saurions gré de nous faire connaître dans un avenir rapproché vos opinions à ce sujet.

Je tiens à rappeler aux lecteurs que la distribution de ce document fait partie d'un processus de consultation d'une plus grande portée sur les modifications éventuelles à apporter à la législation du travail. Le document vise uniquement à obtenir votre point de vue à cet égard et ne représente aucunement la politique adoptée par le gouvernement.

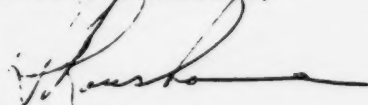
Vous trouverez également ci-joint une ébauche de la formule de rapport sur les bulletins de vote qu'on propose d'utiliser pour décrire, conformément au paragraphe 99(1) de la Loi sur les relations industrielles, les résultats du scrutin visant une grève ou un lock-out.

Une promptre réponse serait grandement appréciée relativement à vos observations sur la législation proposée, car nous prévoyons les étudier vers la fin du printemps.

Si vous avez des questions à poser sur la façon de procéder ou souhaiteriez en discuter davantage, le personnel du ministère se fera un plaisir de vous aider. Il suffit de communiquer avec le bureau de M. John Chenier, sous-ministre adjoint.

Veuillez agréer, Mesdames, Messieurs, mes salutations distinguées.

Le sous-ministre,



John S. Roushorne

**LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES
DANS LE CONTEXTE
DES RELATIONS INDUSTRIELLES**

Introduction

Depuis quelque temps, on entend couramment l'expression "changement technologique" sous une forme ou sous une autre. Ainsi, au cours des années 50, le changement technologique était synonyme d'"automatisation", soit le fait pour l'industrie d'appliquer les progrès techniques en vue de réduire ou d'éliminer la participation des travailleurs manuels aux moyens de production.

Plus récemment, les progrès scientifiques et techniques rapides qu'ont connus la plupart des nations industrialisées ont élargi cette première définition au point où le changement technologique implique aujourd'hui une complexité dynamique faisant appel à de nouvelles machines, certes, mais aussi à un savoir, à des systèmes et à des mécanismes nouveaux.

Pour la population active ainsi que pour ceux chargés du maintien de l'emploi des travailleurs, cette transition a représenté une sorte d'épée de Damoclès. D'une part, nos progrès scientifiques et techniques ont favorisé des augmentations rapides de la productivité, un meilleur contrôle de la qualité des produits, des heures de travail réduites, l'élimination de tâches fastidieuses ou dangereuses, une demande croissante de travailleurs hautement qualifiés ou spécialisés, et autres changements du genre.

D'autre part, ces mêmes progrès scientifiques et techniques ont eu également des effets néfastes. En ce qui regarde le secteur industriel par exemple, certaines des industries

traditionnelles sont disparues, tandis que d'autres font face de plus en plus à une concurrence plus opiniâtre sur les marchés national et mondial. Quant aux travailleurs, les effets néfastes les plus immédiats et manifestes sont les licenciements, les déplacements d'employés, la déqualification et la formation professionnelle relativement insuffisante, pour n'en nommer que quelques-uns.

Dans les années à venir, il est fort possible que les effets néfastes des changements technologiques augmenteront, particulièrement en ce qui concerne la main-d'oeuvre et le taux de chômage annuel moyen, lequel est actuellement de 14,4% (1986). Bien que nous ne disposions pas de données fiables pour illustrer les effets nets des changements technologiques au Nouveau-Brunswick sur le taux d'emploi, le ministère du Travail en connaît les effets dans certains cas précis et il n'apparaît pas déraisonnable d'affirmer que de nombreux travailleurs qui œuvrent dans bon nombre d'industries participant à plusieurs secteurs de notre économie auront à se faire concurrence soit pour un moins grand nombre d'emplois, soit pour des emplois nouveaux ou différents pour lesquels ils ne sont pas bien préparés.

Dans un document de consultation sur l'adaptation de la main-d'oeuvre aux changements technologiques, le ministère du Travail avait formulé des propositions sur les façons d'atténuer les effets néfastes de ces changements en apportant des modifications à la Loi sur les normes d'emploi et en adoptant des mesures politiques.

Bien que l'on puisse considérer que ces mesures législatives et politiques qui sont proposées ont pour effet de garantir des avantages concrets pour les travailleurs en général, il reste qu'à l'heure actuelle, le secteur privé n'a pris que peu de mesures concrètes à cet égard particulièrement en ce qui concerne la négociation collective et les travailleurs syndiqués. De fait, il ressort d'une analyse des conventions collectives régies par la Loi sur les relations industrielles qu'en l'absence de dispositions législatives pertinentes, les syndicats et les employeurs ayant des ententes avec les syndicats n'ont pas encore négocié des dispositions relatives aux changements technologiques dans leurs conventions (voir annexe A).

En général, les dispositions relatives aux changements technologiques qui apparaissent dans les conventions collectives ne traitent d'habitude que vaguement des questions telles le préavis, la formation et le recyclage, les garanties de salaire, l'indemnité de cessation d'emploi et la création de comités mixtes employeur-employés sur les changements technologiques, et qui plus est, elles ne le font pas de façon uniforme pour l'ensemble d'une industrie ou d'un secteur. Ainsi, d'après un examen des conventions collectives de 1985 et 1986 il semble qu'une modeste augmentation de 4,3% seulement a été enregistrée dans le nombre des conventions collectives de l'industrie autre que de la construction qui comporte des dispositions sur le changements technologiques, dont la disposition la plus courante visant le préavis.

En dépit de ce faible pourcentage de conventions collectives de l'industrie autre que de la construction comportant des dispositions relatives aux changements technologiques, et en dépit des raisons qui expliquent une telle situation, il reste que les changements technologiques constituent une réalité du secteur industriel au Nouveau-Brunswick, que l'adoption des progrès scientifiques et techniques par l'industrie se poursuivra, probablement à un taux croissant, et que ces changements constitueront de plus en plus une question dominante dans les relations industrielles et les négociations collectives pour les travailleurs syndiqués et leurs employeurs dans la province.

Dans ce cas, il est maintenant plus important que jamais d'examiner attentivement les rôles que sont appelés à jouer les travailleurs, les employeurs et le gouvernement pour résoudre la question des changements technologiques en ce qui concerne la négociation collective et les travailleurs syndiqués, et de déterminer des moyens efficaces grâce auxquels les employés syndiqués et leurs employeurs pourraient bénéficier au maximum des avantages que procurent les changements technologiques tout en réduisant au minimum leurs effets négatifs.

Les impératifs de la collaboration patronale-syndicale

Le sujet de l'adoption de changements technologiques dans le milieu de travail a fait couler beaucoup d'encre et soulevé de nombreuses discussions. À cet égard, l'un des thèmes de plus longue date et prédominant dans la littérature sur les relations

industrielles, du moins en ce qui concerne les employeurs ayant des ententes avec des syndicats et les travailleurs syndiqués, est que les questions relatives aux conditions de travail et à la sécurité d'emploi soulevées par l'adoption de changements technologiques peuvent et devraient se régler au moyen de la négociation collective. En effet, ce principe général a été avancé dès 1965 par Monsieur le juge Samuel Freedman dans son rapport d'étude marquant, intitulé "Rapport de la Commission d'enquête industrielle chargée d'examiner la question des parcours prolongés du Canadien National", lorsqu'il déclare qu'un changement technologique susceptible d'entraîner des conséquences défavorables pour la main-d'oeuvre devrait faire l'objet de négociations.

Cela ne veut pas dire que le gouvernement, soit par la législation ou d'autres moyens, n'a aucun rôle à jouer en vue de parer aux effets défavorables des changements technologiques pour les travailleurs. Il est clair qu'il en va autrement comme nous le démontrerons plus loin dans ce document. Toutefois, cela signifie que, puisque le syndicat et le patronat sont tous deux garants de la négociation collective au palier opérationnel et, par extension, conjointement et directement responsables de résoudre les questions d'intérêt mutuel, ils doivent être disposés à régler à la table de négociation leurs différends relatifs aux changements technologiques.

Il n'y a certainement rien de nouveau dans ce point de vue étant donné que dès 1963, des représentants des compagnies et des syndicats de l'industrie du papier journal dans les Maritimes

déclaraient qu'ils acceptaient conjointement la responsabilité de réduire au minimum les effets défavorables de l'automatisation et des changements technologiques et recommandaient de prévoir à l'avance la consultation et la négociation entre les dirigeants et les syndicats en ce qui concerne tous les changements envisagés. Par ailleurs, au cours des dernières années, il s'est manifesté une tendance de plus en plus marquée à ne pas faire intervenir le gouvernement dans le règlement des conflits de travail afin d'accorder une plus grande liberté aux parties pour résoudre directement leurs propres différends en admettant la possibilité d'utiliser, en dernier recours, la grève ou le lock-out.

Donc, en général, l'approche globale du patronat et des chefs de syndicats consiste à chercher des rajustements qui permettront d'accroître ou d'atténuer les diverses forces qui entrent en jeu ainsi que de voir au bon fonctionnement de la négociation collective à titre d'institution et ce, en apportant le moins de changements possibles. Nous appuyons cette approche dans le présent document en ce qui concerne les moyens de traiter les questions relatives à l'introduction de changements technologiques dans le milieu du travail.

Bref, dans ce document nous ne cherchons nullement à entraver ou à éliminer les changements technologiques, mais plutôt à mettre en valeur la capacité des employeurs ayant des ententes avec des syndicats et des travailleurs syndiqués de déterminer ensemble, au moyen de la négociation collective, de façon précise et plus répandue les changements technologiques qui

auront des incidences défavorables sur les conditions de travail et la sécurité d'emploi et s'il est possible d'établir des but et objectifs d'adaption ainsi que de prendre les mesures pour leur réalisation. En termes simples, le patronat et les chefs de syndicats ont principalement comme impératifs de résoudre les questions relatives aux changements technologiques en ayant recours à cette institution qu'est la négociation collective et pour eux, il s'agit de préserver l'ordre dans le changement ainsi que de permettre le changement dans l'ordre.

Communication entre le syndicat et l'employeur

L'aspect capital des changements technologiques dont traite le présent document est que leur introduction s'effectue d'habitude beaucoup mieux pour les travailleurs syndiqués comme pour leurs employeurs lorsqu'elle est entreprise graduellement et qu'elle s'accompagne d'une planification réfléchie et raisonnable de l'adaptation de la main-d'oeuvre et de l'emploi à ces changements. Par ailleurs, des exemples à cet égard au Canada et à l'étranger montrent nettement qu'une bonne communication entre le syndicat et l'employeur dans le processus de la négociation collective est essentielle à toute introduction graduelle des changements technologiques et à toute planification de l'adaptation de l'emploi et de la main-d'oeuvre à ces changements, faite dans le cadre de l'introduction des changements technologiques.

Ce qui ne veut pas dire que les travailleurs syndiqués doivent participer directement au processus de prise de décision

de l'employeur quant à l'opportunité de l'introduction du ou des changements technologiques dans le milieu du travail. Ce que cela veut dire, cependant, c'est que dans la société d'aujourd'hui, il est inacceptable de refuser de communiquer ces décisions aux travailleurs et de s'abstenir de les informer à temps et d'une manière franche de la façon précise dont les changements technologiques modifieront vraisemblablement leur situation d'emploi.

Ce principe de la communication entre le syndicat et l'employeur en matière de changements technologiques n'est pas nouveau. Les syndicats au Canada appuient ce principe depuis longtemps maintenant et, plus récemment, l'Association des manufacturiers canadiens a donné son appui à ce même principe dans sa publication de 1985 intitulée "Un avenir qui promet".

En dépit du fait que les syndicats et certains groupes d'employeurs au Nouveau-Brunswick ont, dans une large mesure semble-t-il, accepté publiquement ce principe, l'introduction des changements technologiques n'a pas été réellement marquée par une augmentation significative du degré ou de la qualité de la communication entre les employeurs et les travailleurs syndiqués en cette matière. Cette introduction n'a pas constitué non plus un aspect important des règlements intervenus par voie de négociation collective.

En plus de pouvoir fort possiblement nuire aux relations industrielles en général au Nouveau-Brunswick, cette situation peut également exercer une influence négative de plusieurs

manières bien documentées sur nos industries, nos entreprises et nos travailleurs. Notre économie provinciale ne pourrait résister à un tel état de choses au moment où un grand nombre de nos industries traditionnelles sont à leur déclin et où augmentent nos besoins en matière d'amélioration de la productivité, de mise en valeur de nos produits, de contrôle de la qualité et de sécurité d'emploi, pour n'en nommer que quelques-uns.

Pour éviter que cette situation ne s'aggrave et afin de mettre carrément les changements technologiques à l'ordre du jour des négociations collectives au Nouveau-Brunswick, le présent document offre une série de propositions de modifications possibles à la Loi sur les relations industrielles. Ces propositions sont destinées à fournir une manière formelle ou un cadre de travail aux discussions et aux négociations entre employeurs et syndicats en matière de changements technologiques et, comme telles, elles devraient être considérées comme partie intégrante et légitime des négociations collectives.

Mesures proposées

Les dispositions législatives proposées, qui sont énoncées plus loin dans le présent document, reconnaissent trois principes généraux. Selon le premier principe, les changements technologiques qui auraient des effets défavorables pour les employés d'une unité de négociation devraient faire l'objet de discussions entre le syndicat et l'employeur au moment de la négociation des conventions collectives.

Selon le second principe, de telles négociations devraient inclure l'option légale de la révision des contrats pour régler des questions découlant de l'introduction d'un changement technologique.

En ce qui concerne le second principe, il importe de souligner que relativement à la révision des contrats en raison de changements technologiques, le présent document ne propose rien de nouveau du point de vue législatif. Au lieu de cela, il se conforme tout simplement aux dispositions actuelles portant sur la révision des contrats en vertu du paragraphe 91(3) de la Loi.

À cet égard, il convient de rappeler le Rapport de l'équipe spécialisée en relations de travail du gouvernement fédéral, publié en 1968, qui recommandait précisément que:

"la direction des entreprises devrait pouvoir opérer tout changement qui, en lui-même, ne violerait pas la convention collective. ... le syndicat devrait avoir la faculté: ou bien de prendre les mesures nécessaires pour amener la direction de l'entreprise soit à négocier des formules pour résoudre les conséquences visibles des changements proposés, soit à différer ces changements; ou bien de négocier et même de recourir à la grève pour obtenir le droit de faire la grève pendant la durée de la convention collective afin de régler les problèmes causés par de tels changements."
(p. 213 du Rapport)

Conformément à ce rapport du groupe d'étude fédéral, le présent document préconise le droit à la grève ou au lock-out en vertu de la loi pour régler les questions découlant de l'introduction d'un changement technologique plutôt que de prévoir d'autres recours comme l'arbitrage, spécialement parce qu'un tel recours pourrait entraîner des contraintes indues et de

longue durée pour tout mécanisme d'arbitrage. De plus, ce document reconnaît le grand mérite des concepts de la grève et du lock-out et leur rôle dans la négociation collective, car ils confrontent les parties à la réalité des coûts d'un arrêt de travail si elles ne parviennent pas à s'entendre sur les questions relatives à un changement technologique.

Par conséquent, en proposant de prendre en considération un tel recours, le présent document soutient qu'il n'est pas réaliste de s'attendre à la résolution d'un grand nombre de problèmes dans les relations industrielles uniquement au moyen de la confrontation entre le patronat et les syndicats. Il réaffirme aussi croire en les mérites d'une consultation syndicale-patronale. Comme il a été mentionné dans une section antérieure, la consultation syndicale-patronale peut être pertinente et productive. Cette consultation est primordiale, à la fois pour réduire au minimum les effets défavorables des changements technologiques et pour améliorer la négociation collective; et c'est essentiellement ce que préconise le présent document.

Le troisième principe réitère dans une certaine mesure ce qui précède, mais il y a lieu de l'énoncer étant donné qu'il place carrément les changements technologiques dans le contexte de la négociation collective et, en conséquence, nous amène à les considérer au même titre que toute autre question syndicale-patronale en vertu de la loi. Ce principe s'énonce comme suit: il serait des plus favorables que les négociations ou les consultations entre le patronat et le syndicat portent

principalement sur le mode d'introduction du changement technologique et sur ses effets concrets concernant la sécurité d'emploi et les conditions de travail, et non sur le changement technologique en soi. Il va sans dire que cela n'empêche pas la tenue de discussions sur le bien-fondé relatif de tout changement technologique proposé. Il s'agit plutôt d'une remarque visant à rappeler aux deux parties d'importance capitale d'amortir le choc d'un changement technologique pour les travailleurs.

Afin de donner à ces principes une véritable importance et de leur permettre d'être enchâssés dans des textes de loi appropriés, le présent document soutient que trois mesures précises méritent qu'on s'y arrête.

En tout premier lieu, les changements technologiques doivent être définis de manière à répondre entièrement au défi à relever, c'est-à-dire le large éventail des effets néfastes que la nouvelle technologie ou technologie de pointe peut avoir sur les négociations collectives en général, et sur les travailleurs syndiqués en particulier.

Nous proposons à cette fin que la définition législative de changement technologique soit modifiée. Plutôt que de renvoyer aux aspects scientifiques ou évolutifs d'une forme particulière de technologie, elle devrait cerner parfaitement l'aspect de l'adoption de tout progrès scientifique ou technique en milieu de travail. En souscrivant à une telle définition, on comprendra que toute loi en cette matière vise par-dessus tout à garantir que les préoccupations des travailleurs syndiqués et de leurs

employeurs concernant l'adoption d'une innovation scientifique ou technique en milieu de travail peuvent être étudiées équitablement.

En deuxième lieu, nous proposons qu'il conviendrait d'examiner la possibilité d'enchâsser dans la loi la question du préavis de changement technologique. En bref, le débat public sur les changements technologiques a fait ressortir de façon convaincante le besoin des travailleurs syndiqués et de leurs représentants d'être informés à l'avance des innovations techniques et scientifiques qui seront introduites dans le milieu du travail et d'être consultés sur les mesures que nécessite leur introduction.

À cet égard, des exemples montrent nettement que les consultations avec les travailleurs syndiqués ou leurs représentants, lorsqu'elles sont amorcées au moment propice, fournissent d'excellentes occasions d'aider les travailleurs, éliminant ou réduisant ainsi le besoin de mettre fin à des emplois. En outre, si un employeur peut donner aux travailleurs syndiqués ou à leurs représentants un préavis suffisant de mises à pied éventuelles, permanentes ou temporaires, les parties seront bien placées pour examiner les solutions de rechange en terme d'adaptation qui s'offrent aux travailleurs concernés. De plus, lorsque l'adaptation de l'employé est inévitable, plus longue est la période de préavis, meilleures sont les chances de l'employé de s'adapter.

En troisième lieu, si ces mesures que nous proposons doivent être fructueuses, elles doivent devenir une partie institutionnalisée des relations entre les travailleurs et les employeurs, tout comme l'est la négociation collective. Ainsi, en enchâssant dans la Loi sur les relations industrielles les mesures proposées, le législateur confie aux deux parties la responsabilité commune, dans la négociation des conventions collectives de réduire au minimum les effets négatifs découlant des changements technologiques sans pour autant diminuer ou porter atteinte à l'application des dispositions relatives à la négociation collective actuellement prévues dans la Loi.

Bref, l'on espère que, même si le recours aux mesures de grève ou de lock-out et à la révision des contrats serait possible par suite des propositions formulées dans le présent document, idéalement ce recours serait utilisé uniquement dans des cas extrêmes et que la négociation collective comporterait de plus en plus des conventions établissant la procédure à suivre pour régler les questions d'adaptation des travailleurs et les problèmes relatifs à l'introduction d'un changement technologique.

Application des mesures proposées

Les mesures proposées dans le présent document aux fins d'étude s'appliqueraient aux employeurs ayant des ententes avec des syndicats et aux travailleurs syndiqués dans toutes les industries à part une exception importante, l'industrie de la construction.

Il ne s'agit pas d'une exclusion arbitraire. En effet, selon le ministère du Travail, il sera difficile de ne pas exclure l'industrie de la construction en raison de ses caractéristiques relativement uniques en ce qui concerne les emplois et les relations employeur-employé. Voici un résumé de ces caractéristiques.

En général, les relations de travail très provisoires entre les ouvriers et les entrepreneurs sont la norme et, dans la majorité des cas, les projets de construction sont de courte durée par rapport aux autres industries. Une autre caractéristique unique et distinctive est que la plupart des ouvriers de la construction sont hautement spécialisés. Par conséquent, afin de conserver un niveau élevé d'expertise et de productivité, et par extension, d'emploi, ce sont souvent les ouvriers de la construction et non les entrepreneurs qui prennent l'initiative d'introduire des changements technologiques dans le milieu du travail, même si les raisons qui sous-tendent ces changements peuvent être très complexes et toucher d'autres groupes comme les architectes et ne pas viser directement les ouvriers.

Pour ces raisons d'ordre pratique, il ne semble pas indiqué d'appliquer à cette industrie les mesures et les dispositions législatives proposées dans le présent document. Toutefois, si des membres de l'industrie pensent qu'il devrait en être autrement, leurs suggestions seraient grandement appréciées sur la façon d'inclure, intégralement ou en partie, les entrepreneurs ayant des ententes avec des syndicats et les ouvriers syndiqués.

PROPOSITIONS RELATIVES AUX CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AUX
NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

Les propositions de modifications, décrites ci-après, sous forme d'une ébauche ressemblant à un projet de loi, ne visent pas à empiéter sur les droits des employeurs de prendre des décisions sensées et opportunes concernant leurs entreprises. Elles ne visent pas non plus à changer d'une manière significative ou appréciable le processus de la négociation collective. Ces propositions sont formulées plutôt pour étude comme moyen de favoriser le processus actuel des négociations collectives dans la mesure où une question importante et litigieuse, soit les changements technologiques, peut être incorporée objectivement et d'une manière formelle dans les négociations contractuelles entre travailleurs et employeurs de façon à permettre aux deux parties de continuer leurs activités en fonction des règles existantes régissant les négociations collectives prescrites par la loi.

Ces concepts exprimés sous forme d'une ébauche de projet de loi nécessiteraient l'incorporation de nouveaux articles après l'article 57 de la Loi sur les relations industrielles comme suit:

#1 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

57.1 Dans le présent article et dans les articles 57.2, 57.3, 57.4 et 57.5

"changement technologique" désigne l'introduction par un employeur dans son commerce, son entreprise ou son travail, d'un équipement, d'un matériel ou d'un mécanisme différent de celui qu'il utilisait jusque-là et qui modifie d'une façon importante et négative les conditions ou la sécurité d'emploi de ses employés visés par une convention collective.

#2 PRÉAVIS DE CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

57.2(1) Lorsqu'un employeur est lié par une convention collective qui vise une unité de ses employés et que l'effet d'un projet de changement technologique changera vraisemblablement d'une façon appréciable le fondement sur lequel la convention collective a été négociée, l'employeur donne à l'agent négociateur des employés liés par la convention collective un préavis écrit du changement technologique au moins cent vingt jours avant la date de mise en oeuvre de ce changement.

#3 CONTENU DE PRÉAVIS

57.2(2) Le préavis de changement technologique donné en application du paragraphe (1) énonce

- (a) la nature exacte du changement technologique qui sera mis en oeuvre,
- (b) le nombre approximatif et les classes d'emploi des employés qui seront vraisemblablement touchés par le changement technologique, et
- (c) l'effet que le changement technologique aura vraisemblablement sur les conditions ou sur la sécurité d'emploi des employés touchés, ou toute modification qui sera vraisemblablement apportée au fondement sur lequel la convention collective a été négociée.

57.2(3) À la suite de ce préavis, un employeur, à la demande de l'agent négociateur, fournit par écrit

- (a) une description complète et détaillée du projet de changement technologique, et
- (b) une liste des noms des employés qui seront vraisemblablement touchés par le changement technologique.

#4 NÉGOCIATION COLLECTIVE - AVIS DE NÉGOCIATION

57.3(1) L'agent négociateur qui reçoit un préavis de changement technologique conformément à l'article 57.2 de la présente loi peut, dans les trente jours à compter de la date de réception du préavis, signifier à l'employeur un avis écrit d'entamer les négociations collectives aux fins, soit de réviser les dispositions existantes de la convention collective qui se rapportent aux conditions ou à la sécurité d'emploi, soit d'inclure dans la convention collective de nouvelles dispositions relatives à ces questions afin d'aider les employés touchés par le changement technologique à s'adapter aux effets de ce changement. Le paragraphe 91(3) s'applique mutatis mutandis.

57.3(2) La Commission peut, à la demande d'un employeur ou d'une organisation accréditée d'employeurs, rendre une ordonnance déchargeant l'employeur ou l'organisation accréditée d'employeurs de l'obligation d'observer l'exigence de préavis signifié en vertu de l'article 57.2 ou niant à un syndicat ou à un conseil syndical le droit prévu au paragraphe (1) de signifier à l'employeur ou à l'organisation accréditée d'employeurs un avis d'entamer les négociations collectives, lorsqu'elle est convaincue que

- (a) l'employeur ou l'employeur représenté par l'organisation accréditée d'employeurs est un "employeur" au sens de l'article 38, (industrie de la construction) ou
- (b) l'employeur a donné au syndicat ou au conseil syndical un avis écrit qui est essentiellement conforme à l'article 57.2, avant le jour où l'employeur et le syndicat ou le conseil syndical ont conclu la convention collective qui les lie; ou
- (c) la convention collective intervenue entre l'employeur et le syndicat ou le conseil syndical comporte des dispositions précisant des procédures grâce auxquelles les questions qui se rapportent aux conditions ou à la durée d'emploi qui seront vraisemblablement touchées par un changement technologique peuvent être négociées et réglées de façon définitive pendant la durée de la convention.

#5 ORDONNANCE CONCERNANT UN CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

57.4(1) Lorsque, selon l'agent négociateur

- (a) les articles 57.2, 57.3 et 57.5 s'appliquent à un employeur relativement à un changement technologique présumé, et
- (b) que l'employeur ne s'est pas conformé à l'article 57.2,

il peut, au plus tard trente jours après qu'il a appris ou, selon la Commission, aurait dû apprendre que l'employeur ne s'est pas conformé à l'article 57.2, demander à la Commission de rendre une ordonnance déterminant ces questions.

57.4(2) Sur réception d'une demande présentée en vertu du paragraphe (1) et après enquête, la Commission peut, par ordonnance, déterminer

- (a) que les articles 57.1, 57.2, 57.3 et 57.5 ne s'appliquent pas à l'employeur relativement au changement technologique présumé, ou

- (b) que les articles 57.1, 57.2, 57.3 et 57.5 s'appliquent à l'employeur relativement au changement technologique présumé et que l'employeur ne s'est pas conformé à l'article 57.2.

57.4(3) La Commission peut, dans une ordonnance rendue en vertu de l'alinéa (2)(b)

- (a) prescrire à l'employeur de ne pas procéder au changement technologique ou au changement technologique présumé pendant la période, ne dépassant pas cent vingt jours, qu'elle considère indiquée,
- (b) exiger la réintégration d'un employé déplacé par l'employeur par suite du changement technologique, et
- (c) lorsqu'un employé est réintégré en vertu de l'alinéa (b), exiger de l'employeur qu'il rembourse l'employé de toute perte de salaire subie par ce dernier par suite de son déplacement.

57.4(4) L'ordonnance que rend la Commission en vertu de l'alinéa (2)(b) relativement à un employeur est réputée un préavis de changement technologique donné par l'employeur en application de l'article 57.2.

#6 CONDITIONS PRÉALABLES AUX CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

57.5 Lorsqu'un agent négociateur a signifié à un employeur l'avis d'entamer des négociations collectives prévu au paragraphe 57.3(1), l'employeur ne peut effectuer le changement technologique relativement auquel l'avis a été signifié, sauf si

- (a) la Commission a rendu une ordonnance en vertu du paragraphe 57.3(2) ou de l'alinéa 57.4(2)(a) déchargeant l'employeur de l'obligation de se conformer à l'exigence de négocier collectivement avec l'agent négociateur, ou
- (b) un avis d'entamer des négociations collectives a été signifié conformément au paragraphe 57.3(1) et une convention a été conclue par suite des négociations collectives, ou
- (c) les exigences du paragraphe 92(3) ont été observées.

ANNEXE A

TABLEAU I

Dispositions de protection contre les
changements technologiques prévues dans les
conventions collectives en vigueur le 26 août 1985
(compétence provinciale)

Compétence	Nombre de conventions collectives	Pourcentage du total	Nombre d'employés visés	Pourcentage du total
Loi sur les relations industrielles				
Industrie de la construction	109	21,0	7 937	11,1
Industries autres que de la construction				
- dispositions comprises	41	7,9	8 098	11,4
- dispositions non comprises	337	65,1	23 928	33,5
Total partiel	378	73,0	32 026	44,9
TOTAL (LRI)	487	94,0	39 963	56,0
Loi relative aux relations de travail dans les services publics	31	6,0	31 392	44,0
TOTAL GÉNÉRAL	518		71 355	

TABLEAU I (B)

Dispositions de protection contre les
changements technologiques prévues dans les
conventions collectives en vigueur le 2 décembre 1985
(compétence provinciale)

Compétence	Nombre de conventions collectives	Pourcentage du total	Nombre d'employés visés	Pourcentage du total
Loi sur les relations industrielles				
Industrie de la construction	95	18,1	7 352	10,5
Industries autres que de la construction				
- dispositions comprises	75	14,3	9 702	13,9
- dispositions non comprises	320	61,1	21 619	30,9
Total partiel	395	75,4	31 321	44,8
TOTAL (LRI)	490	93,5	38 673	55,4
Loi relative aux relations de travail dans les services publics	34	6,5	31 189	44,6
TOTAL GÉNÉRAL	524		69 862	

TABLEAU II (B)

Analyse des dispositions portant sur les
changements technologiques prévues dans les
conventions collectives en vigueur le 2 décembre 1986

N = 75 (nombre total de conventions collectives comportant des dispositions de protection
relatives aux changements technologiques)

I = 9 702 (nombre total des employés visés par ces conventions collectives)

Disposition	Nombre de conventions collectives	Nombre des employés visés
Préavis		
1 mois	4	211
2 mois	4	123
3 mois	24	4 564
4 mois	3	1 959
6 mois	2	170
le plus tôt possible	22	1 830
Total partiel	59	8 857
Pourcentage conventions/N	78,7%	
Pourcentage employés/I	91,3%	
Préavis de licenciement		
2 mois	2	230
3 mois	7	1 595
4 mois	1	250
6 mois	2	293
Total partiel	12	2 368
Pourcentage conventions/N	16,0%	
Pourcentage employés/I	24,4%	
Formation	48	6 239
Pourcentage conventions/N	64,0%	
Pourcentage employés/I	64,3%	
Comité mixte	12	2 841
Pourcentage conventions/N	16,0%	
Pourcentage employés/I	29,3%	
Garantie de salaire (déplacement vers une catégorie inférieure) conserve le taux de salaire pendant		
3 mois	10	1 849
4 mois	2	170
6 mois	7	1 830
12 mois	2	94
24 mois	1	97
36 mois	2	1 709
bloqué	4	706
aucune réduction	9	485
Total partiel	37	6 940
Pourcentage conventions/N	49,3%	
Pourcentage employés/I	71,5%	
Indemnité de cessation d'emploi*	16	5 052
Pourcentage conventions/N	21,3%	
Pourcentage employés/I	52,1%	
Retraite anticipée	7	894
Pourcentage conventions/N	9,3%	
Pourcentage employés/I	9,2%	

* Les formules utilisées étaient trop diversifiées pour figurer dans un tableau

Remarque: Le pourcentage conventions/N représente le pourcentage de conventions
comportant les dispositions à l'étude.
Le pourcentage employés/I représente le pourcentage d'employés visés par les

TABLEAU II

Analyse des dispositions portant sur les
changements technologiques prévues dans les
conventions collectives en vigueur le 26 août 1986

N = 41 (nombre total de conventions collectives comportant des dispositions de protection
relatives aux changements technologiques)

I - 8 098 (nombre total des employés visés par ces conventions collectives)

Disposition	Nombre de conventions collectives	Nombre des employés visés
Préavis		
30 jours	3	363
90 jours	13	3 254
2 mois	1	82
4 mois	1	250
6 mois	2	586
le plus tôt possible	13	1 967
Total partiel	33	6 502
Pourcentage conventions/N	80,5%	
Pourcentage employés/I	80,3%	
Préavis de licenciement		
45 jours	2	586
3 mois	4	64
4 mois	1	250
Total partiel	7	900
Pourcentage conventions/N	17,1%	
Pourcentage employés/I	11,1%	
Formation	13	3 268
Pourcentage conventions/N	31,7%	
Pourcentage employés/I	40,4%	
Comité mixte	12	3 236
Pourcentage conventions/N	29,3%	
Pourcentage employés/I	40,0%	
Garantie de salaire (déplacement vers une catégorie inférieure)		
conserve le taux de salaire pendant		
3 mois	6	1 845
4 mois	1	170
6 mois	7	575
12 mois	1	90
15 mois (maximum)	2	1 787
bloqué	4	720
Total partiel	21	5 187
Pourcentage conventions/N	48,8%	
Pourcentage employés/I	64,0%	
Indemnité de cessation d'emploi*	17	4 233
Pourcentage conventions/N	41,5%	
Pourcentage employés/I	52,3%	
Retraite anticipée	3	668
Pourcentage conventions/N	7,3%	
Pourcentage employés/I	8,3%	

* Les formules utilisées étaient trop diversifiées pour figurer dans un tableau

Remarque: Le pourcentage conventions/N représente le pourcentage de conventions
comportant les dispositions à l'étude.
Le pourcentage employés/I représente le pourcentage d'employés visés par les
dispositions à l'étude.

**GRÈVE OU LOCK-OUT
RAPPORT SUR LES BULLETINS DE VOTE**

FORMULE B

SYNDICAT/CONSEIL SYNDICAL

PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

(Emblème du N.-B.)

Loi sur les relations industrielles

(L.R.N.-B., chapitre I-4)

RAPPORT AU MINISTRE DU TRAVAIL EN APPLICATION DU
PARAGRAPHE 99(1) DE LA LOI SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES

Dans l'affaire d'un vote sur (COCHER LA(LES) CASE(S)
APPROPRIÉE(S))

- ☐ (1) une grève en vertu de l'alinéa 94(1)a) de la
Loi sur les relations industrielles;
- ☐ (2) une grève en vertu de l'alinéa 94(1)b) de la
Loi sur les relations industrielles;
- ☐ (3) l'acceptation ou le rejet du rapport d'une
commission de conciliation en vertu du paragraphe
93(1) de la Loi sur les relations industrielles;

.....
(nom(s) du syndicat/du conseil syndical)

remet (remettent) par les présentes au Ministre les bulletins
de vote et autres documents relatifs à la tenue du scrutin
conformément aux exigences du paragraphe 99(1) de la Loi.

- REMARQUE: (1) si un ou plusieurs employeurs ou syndicats
sont concernés, les noms et adresses de
chacun doivent être indiqués.
- (2) si un conseil syndical, une organisation
d'employeurs ou une organisation d'employeurs
agrée sont concernés, les noms et adresses
des syndicats et de leurs représentants
officiels et les noms et adresses des
employeurs particuliers doivent être indiqués
et cette liste doit être annexée à la
présente formule.

- 1 Adresse(s) aux fins de signification (code postal
inclus) du (des) syndicat(s) ou conseil syndical:
- 2 Nom(s) et adresse(s) aux fins de signification (code
postal inclus) de tout employeur, organisation
d'employeurs, organisation d'employeurs agréée,
touchés par le scrutin:
- 3 Nom(s), adresse(s) et profession(s) du(des)
directeur(s) de scrutin, c'est-à-dire des personnes
chargées du scrutin):

*Nom(s), adresse(s), et profession(s) du(des)
scrutateur(s), c'est-à-dire de la(des) personnes qui
a(ont) aidé la(les) personne(s) chargée(s) du
scrutin):

*Rayer si non applicable.

4. * Le vote en vue de l'acceptation ou du rejet du rapport d'une commission de conciliation en vertu du paragraphe 93(1) de la Loi ET le vote en vue d'une action de grève: (COCHER LA CASE APPROPRIÉE)

☐ a) ont été pris séparément

☐ b) ont été pris en même temps

5. * a) Le vote s'est tenu le
(jour) (date)
..... 19
(mois) (année)

et les jours supplémentaires suivants, le cas échéant, ...

.....

b) Le vote a été pris par COURRIER, les bulletins de vote ont été envoyés le
(jour)

..... 19 et devaient
(date) (mois) (année)

être renvoyés le
(jour) (date) (mois)

19
(année)

6. * a) Date de signature de la convention de reconnaissance:

* b) Date de l'accréditation:

* c) Date de signature de la (dernière) convention collective:

(i) parties liées par la convention:

.....

(ii) modalités de la convention à propos de sa reconduction ou révision:

.....

* d) Date de l'agrément:

7. En vertu de l'article 98 de la Loi, les conditions suivantes visées à l'alinéa 91(2)a), b), ou c) de la Loi ont été remplies: (COCHER LA CASE APPROPRIÉE)

* ☐ a) il a été demandé au Ministre de charger un conciliateur de conférer avec les parties et sept jours se sont écoulés à partir de la date à laquelle le Ministre a envoyé aux parties, en application du paragraphe 36(3) de la Loi, un avis les informant qu'il ne juge pas utile de nommer un conciliateur ou un médiateur en application de l'article 70 de la Loi.

2 suite

* ☐ b) le Ministre a nommé un conciliateur ou un médiateur, tel que défini à l'alinéa a) ci-dessus, pour conférer avec les parties et sept jours se sont écoulés depuis que le Ministre a envoyé aux parties un avis les informant qu'il ne juge pas utile de nommer une commission de conciliation.

☐ c) le Ministre a nommé une commission de conciliation et sept jours se sont écoulés depuis que le Ministre a envoyé aux parties le rapport de la commission de conciliation.

* Date d'envoi de l'avis'

* Date d'envoi du rapport

*Rayer si non applicable

8. * Un vote a été pris en vue de l'acceptation ou du rejet du rapport d'une commission de conciliation en application du paragraphe 93(1) de la Loi ou un vote a été pris en vue d'une action de grève et l'alinéa 94(1)a) et le paragraphe 94(3) de la Loi s'appliquent ou ces deux votes ont été pris, (INSCRIRE LES NOMBRES OBTENUS DANS LA(LES) CASE(S) APPROPRIÉE(S):

	Vote de grève	Vote sur le rapport d'une commission de concilia- tion	Vote combiné sur la grève et sur le rapport d'une commission de conciliation
a) nombre de salariées qui, non exclus en vertu du paragraphe 94(3) de la Loi, sont habiles à voter:			
b) nombre de salariées ayant voté:			
c) nombre de salariées habiles à voter ayant voté "OUI":			
d) nombre de salariées habiles à voter ayant voté "NON":			
e) nombre de bulletins de vote rejetés:			

3 suite

9. * Un vote a été pris en vue de l'acceptation ou du rejet du rapport d'une commission de conciliation en application du paragraphe 93(1) de la Loi ou un vote a été pris en vue d'une action de grève et l'alinéa 94(1)b) de la Loi s'applique ou ces deux votes ont été pris: (INSCRIRE LES NOMBRES OBTENUS DANS LA(LES) CASES APPROPRIÉE(S):

	Vote de grève	Vote sur le rapport d'une commission de concilia- tion	Vote combiné sur la grève et sur le rapport d'une commission de conciliation
a) nombre total de salariés de l'unité de négociation:			
b) nombre de membres de l'unité de négociation:			
c) nombre de membres de l'unité de négociation ayant voté "OUI":			
d) nombre de membres de l'unité de négociation ayant voté "NON":			
e) nombre de bulletins de vote rejetés:			

REMARQUE: Pour débiter une grève légale alors que l'alinéa 94(1)b) de la Loi s'applique, il faut recevoir l'appui d'une majorité de membres intéressés conformément à l'alinéa b) ci-dessus, la majorité de membres devant se composer d'une majorité des salariés de l'unité de négociation.

* Rayer si non applicable

10 * Lorsque des pages supplémentaires ont été annexées ou ajoutées, prière d'indiquer:

- a) le nombre de pages:
- b) le nombre d'articles de la présente formule remplis sur les pages supplémentaires:

Fait à, le
(endroit) (date) (mois)

19
(année)

Nous soussignés, attestons par les présentes que:

- seuls les salariés habiles à voter ont voté;
- les salariés habiles à voter ont eu toute liberté d'exprimer leur suffrage;
- tous les suffrages exprimés au présent scrutin l'ont été de façon à ne permettre aucune identification des personnes en fonction du vote exprimé,
- toutes les déclarations mentionnées au présent rapport ou dans les documents qui y sont joints sont véridiques et exactes; et
- sauf dans le cadre de l'exécution des fonctions, aucun renseignement relatif au présent vote ne sera communiqué à quiconque, à l'exception du nombre total de suffrages "pour" ou "contre".

.....
(signature) Directeur du scrutin
(personne responsable du scrutin)

.....
(signature) Dirigeant du (des) syndicat(s)/
du conseil syndical

RÉFÉRENCES

Pour un syndicat ou conseil syndical qui décide de tenir un vote relatif à une action de grève ou un vote d'acceptation ou de rejet du rapport d'une commission de conciliation soit séparément soit en même temps, il est conseillé de prendre note de l'article 91 de la Loi, notamment du paragraphe 91(4) traitant spécialement des personnes employées à plein temps par une municipalité en qualité de membre d'un corps de pompiers (voir également l'article 80) ainsi que des paragraphes 91(5) et (6) traitant spécialement des agents de police. Voir aussi l'article 92, les paragraphes 93(1) à (3), l'article 94, de même que les paragraphes 96(1) et (2), 97(1), 98(1), (2), (4) et (5) et 99(1) de la Loi.

REMARQUE: Toutes les communications concernant le présent rapport devraient être envoyées au:

Directeur des relations industrielles
Ministère du Travail du Nouveau-Brunswick
C.P. 6000, Fredericton, Nouveau-Brunswick
E3B 5H1

* Rayer si non applicable

FORMULE C

EMPLOYEURS/ORGANISATION D'EMPLOYEURS/ORGANISATION
D'EMPLOYEURS AGREEE

PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

(Emblème du N.-B.)

Loi sur les relations industrielles

(L.R.N.-B., chapitre I-4)

RAPPORT AU MINISTRE DU TRAVAIL EN APPLICATION DU
PARAGRAPHE 99(1) DE LA LOI SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES

Dans l'affaire d'un vote sur (COCHER LA(LES) CASE(S)
APPROPRIÉE(S))

- ☐ (1) un lock-out en vertu du paragraphe 95(1) de la
Loi sur les relations industrielles;
- ☐ (2) un lock-out en vertu du paragraphe 95(2) de la Loi
sur les relations industrielles;
- ☐ (3) l'acceptation ou le rejet du rapport d'une
commission de conciliation en vertu du paragraphe
93(1) de la Loi sur les relations industrielles;

.....
(nom(s) des employeurs/de l'organisation d'employeurs/de
l'organisation d'employeurs agréée)

remet (remettent) par les présentes au Ministre les bulletins
de vote et autres documents relatifs à la tenue du scrutin
conformément aux exigences du paragraphe 99(1) de la Loi.

- REMARQUE: (1) si plusieurs employeurs ou un ou plusieurs
syndicats sont concernés, les noms et
adresses de chacun doivent être indiqués.
- (2) si une organisation d'employeurs, une
organisation d'employeurs agréée ou un
conseil syndical, sont concernés, les noms et
adresses des employeurs particuliers et les
noms et adresses des syndicats et de leurs
représentants officiels doivent être indiqués
et cette liste doit être annexée à la
présente formule.

- 1 Adresse(s) aux fins de signification (code postal
inclus) des employeurs, de l'organisation
d'employeurs ou de l'organisation d'employeurs
agréée:
- 2 Nom(s) et adresse(s) aux fins de signification (code
postal inclus) de toute autre personne, syndicat ou
conseil syndical touchés par le scrutin:
- 3 Nom(s), adresse(s) et profession(s) du(des)
directeur(s) de scrutin, c'est-à-dire des personnes
chargées du scrutin):

*Nom(s), adresse(s), et profession(s) du(des)
scrutateur(s), c'est-à-dire de la(des) personne(s)
qui a(ont) aidé la(les) personne(s) chargée(s) du
scrutin):

*Rayer si non applicable.

4. * Le vote en vue de l'acceptation ou du rejet du rapport d'une commission de conciliation en vertu du paragraphe 93(1) de la Loi ET le vote en vue d'un lock-out: (COCHER LA CASE APPROPRIÉE)

☐ a) ont été pris séparément

☐ b) ont été pris en même temps

5. * a) Le vote s'est tenu le
(jour) (date)
..... 19
(mois) (année)

et les jours supplémentaires suivants, le cas échéant, ...

.....

b) Le vote a été pris par COURRIER, les bulletins de vote ont été envoyés le
(jour)

..... 19 et devraient
(date) (mois) (année)

être renvoyés le
(jour) (date) (mois)

19
(année)

6. * a) Date de signature de la convention de reconnaissance:

* b) Date de l'accréditation:

* c) Date de signature de la (dernière) convention collective:

(i) parties liées par la convention:

.....

(ii) modalités de la convention à propos de sa reconduction ou révision:

.....

* d) Date de l'agrément:

7. En vertu de l'article 98 de la Loi, les conditions suivantes visées à l'alinéa 91(2)a), b), ou c) de la Loi ont été remplies: (COCHER LA CASE APPROPRIÉE)

* ☐ a) il a été demandé au Ministre de charger un conciliateur de conférer avec les parties et sept jours se sont écoulés à partir de la date à laquelle le Ministre a envoyé aux parties, en application du paragraphe 36(3) de la Loi, un avis les informant qu'il ne juge pas utile de nommer un conciliateur ou un médiateur, en application de l'article 70 de la Loi.

- * ☐ b) le Ministre a nommé un conciliateur ou un médiateur, tel que défini à l'alinéa a) ci-dessus, pour conférer avec les parties et sept jours se sont écoulés depuis que le Ministre a envoyé aux parties un avis les informant qu'il ne juge pas utile de nommer une commission de conciliation.

- ☐ c), le Ministre a nommé une commission de conciliation et sept jours se sont écoulés depuis que le Ministre a envoyé aux parties le rapport de la commission de conciliation.

* Date d'envoi de l'avis

* Date d'envoi du rapport

*Rayer si non applicable

8. * Un vote a été pris en vue d'un lock-out ou un vote a été pris en vue de l'acceptation ou du rejet du rapport d'une commission de conciliation en application du paragraphe 93(1) de la Loi ou ces deux votes ont été pris, (INSCRIRE LES NOMBRES OBTENUS DANS LA(LES) CASE(S) APPROPRIÉE(S):

	Vote de lock- out	Vote sur le rapport d'une commission de concilia- tion	Vote combiné sur la grève et sur le rapport d'une commission de conciliation
a) nombre total d'employeurs ayant des salariés dans l'unité de négocia- tion et représentés par des employeurs, l'organisation d'employeurs ou l'organisation d'em- ployeurs agréée:			
b) nombre d'employeurs ayant voté "OUI" ayant des salariés dans l'unité de négociation et représentés par des employeurs, l'organisation d'employeurs ou l'organisation d'employeurs agréée:			
c) nombre d'employeurs ayant voté "NON" ayant des salariés dans l'unité de négociation et représentés par des employeurs, l'organisation d'employeurs ou l'organisation d'employeurs agréée:			
d) nombre total de salariés de l'unité de négociation employés par les employeurs représentés par les employeurs, l'organisation d'employeurs ou l'organisation d'employeurs agréée:			
e) nombre de salariés de l'unité de nego- ciation employés par les employeurs représentés par les employeurs, l'organisation d'employeurs ou l'organisation d'employeurs agréée ayant voté "OUI":			

f) nombre de salariés de l'unité de négociation employés par les employeurs représentés par les employeurs, l'organisation d'employeurs ou l'organisation d'employeurs agréée ayant voté "NON":			
g) nombre de bulletins de vote rejetés:			

REMARQUE: (1) a) Aux fins de la tenue d'un lock-out légal auquel s'applique le paragraphe 95(1) de la Loi (lorsque plusieurs employeurs ou plusieurs employeurs membres d'une organisation d'employeurs sont intéressés dans le même conflit avec des salariés de la même unité de négociation), une majorité de ces employeurs représentant une majorité des salariés de ces employeurs doivent être en faveur du lock-out.

OU

b) Aux fins de la tenue d'un lock-out légal auquel s'applique le paragraphe 95(2) de la Loi (lorsqu'une organisation d'employeurs agréée est autorisée à négocier pour ou au nom d'un employeur), une majorité de tous ces employeurs ayant des salariés dans l'unité de négociation, employant une majorité des salariés de tous ces employeurs, doit être en faveur du lock-out. Un employeur qui ne vote pas ne doit pas être compté dans le nombre d'employeurs ayant le droit de voter et ses salariés ne doivent pas être comptés dans le nombre de salariés de l'unité.

(2) Lors d'un scrutin en vertu du paragraphe 95(1) ou (2) de la Loi, nul salarié n'est réputé être un salarié s'il ne figure pas sur la feuille de paie de son employeur pour la période de paie hebdomadaire précédant immédiatement le jour du scrutin (voir également le paragraphe 95(7) de la Loi).

